

PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU KEWARGAORGANISASIAN PADA KARYAWAN

*Annisa Julianti¹
Kristiana Dewayani²*

*^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya no. 100, Depok 16424, Jawa Barat*

¹annisa_julianti@staff.gunadarma.ac.id

²kdewayani@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh PsyCap terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan alat pengumpul data berupa kuesioner, yang terdiri dari skala perilaku kewargaorganisasian, skala komitmen organisasi, dan skala PsyCap. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan subjek berjumlah 150 karyawan dengan karakteristik telah bekerja selama minimal 1 tahun. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh PsyCap secara keseluruhan terhadap perilaku kewargaorganisasian dengan nilai R-square sebesar 0,367 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa PsyCap secara keseluruhan memiliki pengaruh sebesar 36,7% terhadap perilaku kewargaorganisasian, sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Sedangkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh PsyCap secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi dengan nilai R-square sebesar 0,107 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa PsyCap secara keseluruhan memiliki pengaruh sebesar 10,7% terhadap komitmen organisasi, sedangkan sisanya 89,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Kata Kunci: *Karyawan, Komitmen Organisasi, Perilaku Kewargaorganisasian, Psychological Capital*

THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL TOWARDS ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEES

Abstract

The research aims is to examine the influence of PsyCap toward organizational commitment and OCB of employee. The research method used is quantitative research method with of questionnaire consisting of OCB, organizational commitment, and PsyCap scale as data collecting instrument. The sampling technique used is non-probability sampling with 150 employees with the characteristic of minimal 1-year period of work. The data analysis used is multiple regression analysis. The result of analysis indicates that there is an influence of PsyCap as whole in OCB with R-square value as much as 0,367 with level of significance 0,000 ($p < 0,05$). It means that the PsyCap as

whole gives influence as much as 36, 7% in OCB, while the rest 63, 3% influenced by other factors. For the result of analysis, it indicates that there is an influence of PsyCap as whole to organizational commitment with R-square value as much as 0,107 with level of significance 0,000 ($p < 0,05$). It means that PsyCap as whole gives influence as much as 10, 7% to organizational commitment, while the rest 89, 3% is influenced by other factors.

Keywords: Psychological Capital, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Employee

PENDAHULUAN

Efektifitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja dan juga karyawan harus memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robbins dan Judge, 2009). *Organizational Citizenship Behavior* atau dalam bahasa Indonesia yaitu Perilaku Kewargaorganisasian yang merupakan perilaku organisasi yang diharapkan muncul pada karyawan. Perilaku kewargaorganisasian dapat mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai warga organisasi yang baik atau *good citizen*.

Robbins dan Judge (2009), menyatakan bahwa kualitas SDM yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Tingginya komitmen karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Komitmen karyawan diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan. Mengingat pentingnya aspek SDM sebagai salah satu sumber daya utama di setiap perusahaan, keberadaan SDM dipandang sebagai modal (*human capital*) bagi organisasi. Ini merupakan perubahan paradigma dari sebelumnya yang memandang SDM sebagai aset perusahaan.

Perusahaan kini mulai menerapkan strategi pengembangan kompetensi *Human Capital* yang merupakan salah satu cara pengembangan kompetensi SDM agar dapat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi. *Human capital* biasanya disamakan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau kompetensi yang berasal dari pendidikan, pengalaman, dan keterampilan khusus yang dapat diidentifikasi (Luthans & Youssef, 2004). Konsep *human capital* ini sebagai pertimbangan untuk semua kemampuan individu apakah kemampuan tersebut merupakan bawaan lahir ataukah diperoleh dari hasil belajar. Setiap orang memiliki gen tertentu, yang dapat menentukan kemampuan bawaannya. Sifat yang berkualitas, yang berharga, dan dapat ditingkatkan dengan cara yang tepat, akan dianggap sebagai *human capital*.

Berdasarkan konsep psikologi positif, Luthans (Peterson & Spiker, 2005) mengusulkan *Positive Organizational Behavior* (POB). POB berorientasi pada kekuatan sumber daya manusia yang positif dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola untuk perbaikan kinerja yang lebih baik di tempat kerja saat ini. Kapasitas POB meliputi *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Penggabungan keempat komponen tersebut membentuk suatu modal yaitu *Psychological Capital* yang merupakan salah satu konsep PIES *Human Capital*. Dalam penelitian ini Psy-

chological capital disebut dengan PsyCap.

Organisasi dan individu penting untuk mempersiapkan diri untuk persaingan global yang ada dan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk tiap individu adalah dengan cara meningkatkan PsyCap mereka yang merupakan aset atau modal yang telah ada pada tiap diri individu tersebut. PsyCap inilah yang akan menyempurnakan potensial sumber daya manusia tersebut (Luthans, Youssef, & Avoilio, 2007).

PsyCap sebagai prediktor komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada manajer di dua perusahaan yang berbeda di India menunjukkan bahwa PsyCap secara positif memengaruhi komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada karyawan. Hasil dari meta-analisis mengenai pengaruh PsyCap pada sikap, perilaku, dan kinerja karyawan di Amerika Serikat pada sektor jasa yang dilakukan oleh Avey, Reichard, Luthans, dan Mhatre (2011) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara PsyCap dengan perilaku organisasi yang diharapkan, yaitu perilaku kewargaorganisasian, dan adanya hubungan positif yang signifikan antara PsyCap dengan sikap kerja karyawan yang diharapkan yaitu, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan psikologis.

Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki PsyCap yang tinggi lebih optimis, percaya diri, dan tangguh, sehingga mengharapkan hal-hal yang baik terjadi kepada dirinya. Perilaku organisasi dan sikap kerja yang diharapkan sebagian besar telah dipelajari dan berkaitan dengan PsyCap adalah perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi dengan bukti yang kuat untuk menggunakan PsyCap dalam program manajemen sumber daya manusia dan untuk meningkatkan kinerja. Mengacu dari uraian mengenai penelitian terdahulu

dan permasalahan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya karyawan memiliki perilaku dan sikap kerja yang diharapkan ada dalam organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan adanya hubungan yang positif dari PsyCap terhadap perilaku dan sikap kerja yang diharapkan, dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada karyawan.

Oleh karena itu, melalui penelitian ini akan diteliti seberapa besar pengaruh PsyCap terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh PsyCap terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada karyawan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT X yang berlokasi di Jakarta Barat dan PT Y yang berlokasi di Jakarta Timur, dan lembaga pemerintahan Z yang berlokasi di Jakarta Selatan. Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 150 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu dengan metode *purposive sampling*.

Data-data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode angket atau kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari data diri responden, Skala Perilaku Kewargaorganisasian, Skala Komitmen Organisasi, dan Skala PsyCap. Data diri responden terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja, dan unit kerja.

Skala Perilaku Kewargaorganisasian, Skala Komitmen Organisasi, dan Skala PsyCap mengacu pada skala Likert enam tingkat, yaitu bergerak dari Sangat Sesuai, Sesuai, Agak Sesuai, Agak Tidak Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai. Pernyataan yang terdapat pada skala tersebut terdiri dari dua tipe yaitu

pernyataan yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*.

Pengukuran perilaku kewargaorganisasian dalam penelitian ini mengadaptasi dan memodifikasi alat ukur dari penelitian (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006), yang kemudian dalam analisis datanya dikelompokkan menjadi dua dimensi, yaitu OCB-O dan OCB-I. OCB-O terdiri dari *sportsmanship*, *civic virtue* dan *conscientiousness*, dan OCB-I terdiri dari *altruism* dan *courtesy*. Alat ukur perilaku kewargaorganisasian ini terdiri dari 24 butir pernyataan.

Pengukuran komitmen organisasi mengadaptasi dan memodifikasi dari *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang diperkenalkan oleh Porter dan Smith pada tahun 1970. OCQ terdiri dari 15 butir pernyataan. Kemudian ditambahkan 15 butir pernyataan baru. Pengukuran *psychological capital* dalam penelitian ini mengadaptasi dan memodifikasi dari *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang dikembangkan oleh Luthans, Youssef, & Avolio (2007). PCQ terdiri dari 24 butir pernyataan yang terdiri dari 4 dimensi yang terdapat dalam *psychological capital*, yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Kemudian ditambahkan 16 butir pernyataan baru.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh *psychological capital* (X) terhadap komitmen organisasi (Y₂) dan perilaku kewargaorganisasian (Y₁) yaitu, teknik analisis regresi ganda dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda (*multiple regression*). Uji regresi dilakukan pada variabel PsyCap (*self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*) secara keseluruhan dan secara masing-masing dimensi terhadap variabel perilaku kewargaorganisasian, variabel PsyCap (*self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*) secara masing-masing terhadap OCB-O, variabel PsyCap (*self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*) secara masing-masing terhadap OCB-I, dan variabel PsyCap (*self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*) secara keseluruhan dan masing-masing terhadap variabel komitmen organisasi.

Hasil analisis regresi ganda pada variabel PsyCap secara keseluruhan terhadap komitmen organisasi dan variabel PsyCap secara keseluruhan terhadap perilaku kewargaorganisasian dapat dilihat pada Tabel 1.

Hipotesis 1: Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 didapatkan nilai *R-square* sebesar 0,367 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan sebesar 36,7% dari variabel PsyCap terhadap perilaku kewargaorganisasian, sedangkan sisanya 63,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis “Ada pengaruh dari *psychological capital* terhadap perilaku kewargaorganisasian”, diterima.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis 1 dan 2

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Sig ($p < 0,05$)	R-square	Sumbangan Efektif
PsyCap (<i>self-efficacy</i> , <i>hope</i> , <i>resiliency</i> , dan <i>optimism</i>)	Perilaku kewargaorganisasian	0,000	0,367	36,7%
PsyCap (<i>self-efficacy</i> , <i>hope</i> , <i>resiliency</i> , dan <i>optimism</i>)	Komitmen organisasi	0,000	0,107	10,7%

Hipotesis 2: Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, didapatkan nilai *R-square* sebesar 0,107 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Artinya ada pengaruh yang sangat signifikan sebesar 10,% dari variabel PsyCap terhadap komitmen organisasi, sedangkan sisanya 89,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis “Ada pengaruh dari *psychological capital* terhadap komitmen organisasi”, diterima.

Hasil analisis regresi ganda dengan metode *stepwise* pada masing-masing dimensi PsyCap (*self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*) terhadap perilaku kewargaorganisasian, OCB-O dan OCB-I, dan masing-masing dimensi PsyCap (*self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*) terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan uraian hasil analisis pada tabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa PsyCap secara keseluruhan mempengaruhi komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian. Namun, tidak

semua dimensi PsyCap secara masing-masing (*self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, & *optimism*) mempengaruhi komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian.

Deskripsi subjek dilakukan dengan melihat identitas subjek dengan menggunakan perhitungan rerata empirik pada setiap variabel. Karakteristik subjek yang ditentukan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Rerata empirik deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan rerata empirik pada Tabel 3 menunjukkan bahwa subjek berjenis kelamin pria dalam penelitian ini memiliki rerata empirik yang lebih tinggi daripada subjek wanita pada variabel PsyCap. Sedangkan, subjek wanita memiliki rerata empirik yang lebih tinggi daripada subjek pria pada variabel perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi. Kemudian, rerata empirik deskripsi subjek berdasarkan rentang usia dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis dengan Metode Stepwise

Dimensi PsyCap	Variabel Terikat	Dimensi yang Mempengaruhi	Sig ($p < 0,05$)	R-square	Sumbangan Efektif
<i>Self-efficacy</i> , <i>hope</i> , <i>resiliency</i> , dan <i>optimism</i>	Perilaku kewargaorganisasian	<i>Self-efficacy</i>	0,021	0,024	2,4%
		<i>Hope</i>	0,002	0,332	33,2%
<i>Self-efficacy</i> , <i>hope</i> , <i>resiliency</i> , dan <i>optimism</i>	OCB-O	<i>Resiliency</i>	0,000	0,303	30,3%
		<i>Optimism</i>	0,013	0,028	2,8%
<i>Self-efficacy</i> , <i>hope</i> , <i>resiliency</i> , dan <i>optimism</i>	OCB-I	<i>Hope</i>	0,000	0,237	23,7%
<i>Self-efficacy</i> , <i>hope</i> , <i>resiliency</i> , dan <i>optimism</i>	Komitmen Organisasi	<i>Resiliency</i>	0,000	0,096	9,6%

Tabel 3. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%	Rerata Empirik		
			Perilaku Kewargaorganisasian	Komitmen Organisasi	PsyCap
Pria	86	57,33%	103,97	116,60	171,47
Wanita	64	42,67%	104,63	117,78	170,81
Total	150	100%	-	-	-

Tabel 4. Deskripsi Subjek Berdasarkan Rentang Usia

Rentang Usia	Jumlah	%	Rerata Empirik		
			Perilaku Kewargaorganisasian	Komitmen Organisasi	PsyCap
Dewasa awal (20-40 tahun)	91	60,67%	102,18	113,38	170,48
Dewasa madya (41-65 tahun)	59	39,33%	107,44	122,85	172,27
Total	150	100%	-	-	-

Tabel 5. Deskripsi Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	%	Rerata Empirik		
			Perilaku Kewargaorganisasian	Komitmen Organisasi	PsyCap
1-10 tahun	68	45,33%	100,96	110,09	169,41
11-20 tahun	40	26,67%	105,20	121,10	171,48
21-30 tahun	33	22%	108,58	124,21	175,61
>30 tahun	9	6%	109,00	126,33	167,11
Total	150	100%	-	-	-

Berdasarkan rerata empirik pada Tabel 4 menunjukkan bahwa subjek dalam rentang usia dewasa madya (41-65 tahun) dalam penelitian ini memiliki rerata empirik yang lebih tinggi daripada subjek wanita pada ketiga variabel, yaitu perilaku kewargaorganisasian, komitmen organisasi, dan PsyCap. Sementara rerata empirik deskripsi subjek berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 5.

Berdasarkan rerata empirik pada tabel di atas menunjukkan bahwa subjek dengan masa kerja lebih dari 30 tahun dalam penelitian ini memiliki rerata empirik yang tertinggi daripada kelompok subjek dengan masa kerja lainnya pada variabel perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi. Sedangkan subjek dengan masa kerja 21 sampai 30 tahun dalam penelitian ini memiliki rerata empirik yang tertinggi daripada kelompok subjek dengan masa kerja lainnya pada variabel PsyCap.

Analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara PsyCap (*self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*) secara keseluruhan terhadap perilaku kewargaorganisasian pada karyawan. Hasil analisis juga me-

nunjukkan nilai *R-square* yaitu 0,367, yang berarti bahwa PsyCap (*self-efficacy*, *hope*, *resiliency* & *optimism*) secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 36,7% terhadap perilaku kewargaorganisasian, sedangkan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

PsyCap merupakan salah satu prediktor perilaku kewargaorganisasian. Hal ini menunjukkan bahwa penting halnya dalam meningkatkan PsyCap yang merupakan aset atau modal yang telah ada pada tiap diri individu yang dapat meningkatkan perilaku positif yang diharapkan ada pada karyawan yaitu perilaku kewargaorganisasian. Ketika PsyCap dikembangkan dan menjadi satu kesatuan yang membentuk komponen unik akan membentuk sisi positif dari kehidupan individu di tempat kerja (Katongole, 2013) dan mendorong perilaku di luar deskripsi pekerjaan mereka (perilaku kewargaorganisasian) (Katongole, 2013).

Hasil uji regresi ganda dengan metode *stepwise* juga menunjukkan nilai signifikansi untuk regresi *self-efficacy* sebesar 0,021 ($p < 0,05$) dan untuk regresi *hope* sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Hal ini

menunjukkan bahwa hanya *self-efficacy* dan *hope* yang secara signifikan mempengaruhi perilaku kewargaorganisasian. Selain itu, diperoleh nilai *R-square* secara parsial yaitu sebesar 0,024. Hal ini berarti *self-efficacy* memiliki pengaruh sebesar 2,4% terhadap perilaku kewargaorganisasian. Kemudian, *hope* memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian dengan nilai *R-square* sebesar 0,332. Hal ini berarti *hope* memiliki pengaruh sebesar 33,2% terhadap perilaku kewargaorganisasian.

Self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengoptimalkan motivasi, sumber daya kognitif, atau tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu dan ditandai dengan adanya usaha yang ekstra dan ketekunan yang ulet dalam menyelesaikan tugasnya (Avey, Patera, & West, 2006). Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang ada. Kemudian, individu dengan *hope* yang tinggi memiliki kapasitas untuk menetapkan dan mencapai tujuan sedemikian rupa sehingga mereka tetap termotivasi selama proses pencapaian tujuan. Individu yang berharap (*hope*) lebih mungkin untuk memiliki tujuan fungsional, dan memberikan motivasi yang mengarahkan untuk bekerja untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian, individu yang memiliki *self-efficacy* dan *hope* yang tinggi ketika diharapkan dengan rintangan, karyawan tersebut cenderung bereaksi dengan cara yang produktif, mengumpulkan sumber daya, terlibat dalam kerja tim, membantu dan mencari bantuan, membuat rencana aksi, dan memikirkan dampak perbuatannya pada orang lain, daripada berfokus pada keberadaan dan sifat masalah yang ada. Akibatnya, individu dengan *self-efficacy* yang tinggi lebih cenderung untuk menampilkan perilaku kewargaorganisasian bah-

kan ketika menghadapi situasi sulit. Hasil uji regresi ganda dengan metode *stepwise* menunjukkan nilai signifikansi untuk regresi *resiliency* sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan untuk regresi *optimism* sebesar 0,013 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hanya *resiliency* dan *optimism* yang secara signifikan mempengaruhi OCB-O pada karyawan. Selain itu, diperoleh nilai *R-square* secara parsial yaitu sebesar 0,303. Hal ini berarti *resiliency* memiliki pengaruh sebesar 30,3% terhadap OCB-O. Kemudian, *optimism* memiliki pengaruh terhadap OCB-O dengan nilai *R-square* sebesar 0,028. Hal ini berarti *optimism* memiliki pengaruh sebesar 2,8% terhadap OCB-O.

OCB-O adalah perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa hanya *resiliency* dan *optimism* yang secara signifikan mempengaruhi OCB-O. Individu yang resilien memiliki penerimaan yang kuat dari realitas, keyakinan yang mendalam seringkali ditopang oleh nilai-nilai yang dipegang teguh bahwa hidup ini bermakna. Mereka memiliki kemampuan untuk berimprovisasi dan beradaptasi dengan perubahan (Avey, Patera, & West, 2006).

Tujuan selanjutnya adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh Psy-Cap (*self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*) secara terpisah terhadap OCB-I. Hasil uji regresi ganda dengan metode *stepwise* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) untuk *hope*. Hal ini menunjukkan bahwa hanya *hope* yang secara signifikan mempengaruhi OCB-I pada karyawan. Selain itu, diperoleh nilai *R-square* secara parsial yaitu 0,237. Hal ini berarti *hope* memiliki pengaruh sebesar 23,7% terhadap OCB-I. OCB-I adalah perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi terhadap organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa hanya *hope* yang secara signifikan mempenga-

ruhi OCB-I. Individu dengan *hope* yang tinggi akan memiliki ketekunan dalam berharap dan juga mengusahakan upaya untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan, misalnya membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja dan mempunyai perhatian personal pada orang lain yang implikasinya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. *Hope* melibatkan *willpower* yang dapat memicu motivasi dan menjaga energi seseorang untuk mencapai tujuannya (Luthans, 2011).

Analisis juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dalam kaitannya dengan pengaruh antara PsyCap (*self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*) secara keseluruhan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara PsyCap (*self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*) secara keseluruhan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Hasil analisis juga menunjukkan nilai *R-square* yaitu 0,107 yang berarti bahwa PsyCap (*self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*) secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 10,7%, sedangkan sisanya sebesar 89,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Hasil uji regresi ganda dengan metode *stepwise* juga menunjukkan nilai signifikansi untuk regresi *resiliency* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hanya variabel *resiliency* yang sangat signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Selain itu, diperoleh nilai *R-square* secara parsial yaitu 0,096. Hal ini berarti *resiliency* memiliki pengaruh sebesar 9,6% terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki *resiliency* yang tinggi akan lebih tabah dan bertahan dalam menghadapi berbagai permasalahan hingga mencapai tujuan kesuksesannya (Luthans, Youseff, & Avolio, 2007). Kemudian, penelitian ini juga melakukan analisis deskriptif pada ketiga variabel berdasarkan data diri sub-

jek sebagai analisis tambahan yang dapat memberikan gambaran masing-masing variabel pada subjek. Hasil analisis deskriptif subjek berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa subjek dengan jenis kelamin wanita dalam penelitian ini memiliki rerata empirik lebih tinggi daripada subjek pria pada variabel perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Organ dan Ryan (1995) bahwa perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan individu lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria, meskipun hampir semua penelitian menunjukkan persentase yang berbeda mengenai jenis kelamin.

Angle dan Perry (1981) menemukan bahwa wanita memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan pria. Mowday, Porter, and Steers (1982) juga menyatakan bahwa wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus dapat mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka. Sedangkan subjek pria dalam penelitian ini memiliki rerata empirik lebih tinggi daripada subjek wanita pada variabel PsyCap.

Ditemukan dari Zimmerman (Bandura, 1997) yang menyatakan bahwa pada bidang pekerjaan tertentu, pria memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi daripada wanita, begitu pula sebaliknya, wanita unggul dalam beberapa pekerjaan jika dibandingkan dengan pria. Kemudian, Eisenberg dkk (2003) menyatakan bahwa pria memiliki tingkat *resiliency* yang lebih tinggi sehingga mampu beradaptasi dengan berbagai macam kondisi untuk mengubah keadaan dan fleksibel dalam memecahkan masalah daripada wanita. Hasil analisis deskriptif subjek berdasarkan rentang usia menunjukkan

bahwa subjek dalam rentang usia dewasa madya (41 – 65 tahun) dalam penelitian ini memiliki rerata empirik lebih tinggi daripada subjek dalam rentang usia dewasa awal (20 – 40 tahun) pada ketiga variabel penelitian ini, yaitu perilaku kewargaorganisasian, komitmen organisasi, dan PsyCap. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Dyne dan Graham (2005) bahwa karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan dan komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia lebih muda. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi yang lain.

Hal ini juga berkaitan dengan perilaku kewargaorganisasian, dimana ketika seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka ia akan menunjukkan perilaku kewargaorganisasian karena adanya keinginan untuk ikut berkontribusi dalam kesejahteraan organisasi dan karyawan dalam organisasi tersebut.

Kemudian, sejauh penelusuran peneliti, belum ditemukan adanya penelitian yang menguji pengaruh usia terhadap PsyCap. Namun tidak dipungkiri adanya peran dari PsyCap, dimana PsyCap merupakan suatu kapasitas internal dari dalam diri individu yang dapat mempengaruhi perilaku dan sikap yang diharapkan muncul dalam organisasi (perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi). PsyCap merupakan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dapat meningkatkan performa kerja dan juga dapat dikembangkan, namun dapat menurun ataupun sebaliknya meningkat sesuai dengan situasi atau kondisi yang ada (Luthans, Yousseff, & Avolio, 2007)

Hasil analisis deskriptif subjek berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa subjek yang masa kerjanya lebih dari 30 tahun dalam penelitian ini memiliki rerata empirik yang tertinggi daripada

kelompok subjek dengan masa kerja lainnya pada variabel perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi. Masa kerja ini berkaitan dengan usia seseorang yang telah bekerja pada suatu organisasi. Masa kerja menunjukkan hubungan yang positif dengan perilaku kewargaorganisasian. Karyawan yang telah lama bekerja di dalam suatu organisasi akan memiliki kedekatan terhadap organisasi sehingga mampu menunjukkan loyalitasnya terhadap organisasi yang dinaunginya (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Kemudian, masa kerja memiliki korelasi positif dengan komitmen organisasi (Mathieu & Zajac, 1990).

Karyawan yang berada di tahap akhir dari karirnya akan lebih berorientasi untuk bertahan dalam pekerjaannya dibandingkan pekerja yang baru memasuki tahap awal karirnya. Tingkat komitmen organisasi bagi karyawan yang lebih lama bekerja juga akan lebih stabil karena adanya ikatan struktural dan perilaku dengan organisasi, keinginan yang lebih kuat untuk menjaga stabilitas pekerjaan, dan kesulitan dalam mencari pekerjaan di tempat lain. Sedangkan subjek dengan masa kerja 21 sampai 30 tahun dalam penelitian ini memiliki rerata empirik yang tertinggi daripada kelompok subjek dengan masa kerja lainnya pada variabel PsyCap. Sejauh penelusuran peneliti, belum ditemukan adanya penelitian yang menguji pengaruh masa kerja terhadap PsyCap. Namun pernyataan Luthans, Yousseff, dan Avolio (2007) dapat menggambarkan bahwa PsyCap dapat menurun ataupun sebaliknya meningkat sesuai dengan situasi atau kondisi yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa hal, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan pada antara *psychological capital* (PsyCap) secara keseluruhan terhadap komitmen organisasi dan PsyCap secara keseluruhan ter-

hadap perilaku kewargaorganisasian pada karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku kewargaorganisasian dipengaruhi oleh PsyCap secara keseluruhan sebesar 36,7%. Sedangkan hasil analisis dengan metode *stepwise* menunjukkan bahwa hanya *self-efficacy* dan *hope* yang secara signifikan memengaruhi perilaku kewargaorganisasian sebesar 35,6%. Hanya *resiliency* dan *optimism* yang secara signifikan memengaruhi OCB-O sebesar 33,1%. Sedangkan hanya *hope* yang secara signifikan memengaruhi OCB-I sebesar 23,7%.

Kemudian, komitmen organisasi dipengaruhi oleh PsyCap secara keseluruhan sebesar 10,7%. Sedangkan hasil analisis dengan metode *stepwise* menunjukkan bahwa hanya *resiliency* yang secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 9,6%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh PsyCap. Semakin tinggi skor PsyCap, maka diasumsikan semakin tinggi pula perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor PsyCap maka diasumsikan semakin rendah pula skor perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi pada karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian dapat meneliti lebih lanjut hal-hal yang mungkin memiliki pengaruh terhadap variabel tersebut, misalnya faktor-faktor yang memengaruhinya. Selain itu, dapat juga dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai masing-masing dimensi pada PsyCap (*self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*). Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan subjek penelitian yang berbeda, misalnya pada karyawan yang lebih spesifik seperti karyawan kontrak, karyawan pada unit-unit kerja tertentu, maupun pada subjek lainnya seperti guru dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Angle, H.L., & Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 27, pp 1-14.
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., & Mhatre, K.H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), pp 127-152.
- Avey, J.B., Patera, J.L., & West, B.J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), pp 42-60.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Dyne, L.V., & Graham, J.W. (2005). "Organizational citizenship behavior, construct redefinition measurement and validation". *Academy Management Journal*, 37(4), pp 765-802.
- Eisenberg, N., Valiente, C., Fabes, A.R., Smith, L.C., Reiser, M., Shepard, A.S., et al. (2003). The reaction of effortful control and ego control to children's resilience and social functioning. *Developmental Psychology* 39, pp 761-776.
- Ivancevich, M.J., Konopaske, R., & Matteson, T.M. (2005). *Perilaku dan manajemen organisasi edisi 7*. Jakarta: Erlangga.
- Katongole, H. N. (2013). Teacher competences, talent management, psychological capital, and organizational citizenship behavior among secondary school teachers in Kampala district. *Disertasi*. Human Resource Management. Makerere University.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach*,

- 12th edition. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), pp 143-160.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, pp 171-188.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie S.B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Organ, D. W & Ryan, K. (1995). "A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior". *Personnel Psychology*, 48(4), pp 755-802.
- Peterson, J.S.. & Spiker, K. B. (2005). Establishing the positive contributory value of older workers: a positive psychology perspective. *Organizational Dynamics*, 34(2), pp 153-167.
- Podsakoff, M., MacKenzie S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behavior: acritical review of the theoretical and empirical literature and suggestion for future research. *Journal Of Management*, 26/3, pp 513-563.
- Robbins, P.S., & Judge, A.T (2009). *Perilaku organisasi edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.